jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 1989/4/5 9ObA72/89

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 05.04.1989

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.Prof. Dr.Kuderna als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr.Gamerith und Dr.Maier sowie die fachkundigen Laienrichter Dr.Hans Vorrath (AG) und Jürgen Mühlhauser (AN) als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei B*** DER S*** Fertigungstechnik

Sticht Gesellschaf mbH, Attnang-Puchheim, Steinhüblstraße 4, vertreten durch Mag.Kurt HEMMER, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, dieser vertreten durch Dr.Alfred Eichler, Rechtsanwalt in Linz, wider die beklagte Partei S*** Fertigungstechnik Sticht Gesellschaft mbH, Attnang-Puchheim, Steinhüblstraße 4, vertreten durch Dr.Gunther Stemberger und Dr.Peter Zumtobel, Rechtsanwälte in Salzburg, wegen Feststellung (§ 54 Abs 1 ASGG), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 15.Dezember 1988, GZ 13 Ra 98/88-12, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Kreisgerichtes Wels als Arbeits- und Sozialgericht vom 28.April 1988, GZ 24 Cga 32/88-7, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 1.977,60 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (davon S 329,60 USt) binnen 14 Tagen bei Exekution zu zahlen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die beklagte Partei beschäftigt ca 210 Mitarbeiter. Sie schließt praktisch mit allen Belegschaftsmitgliedern - sowohl mit den Arbeitern als auch mit den Angestellten - Dienstverträge ab, die in Punkt VII. Abs 1 und 2 über den Verbrauch des Urlaubs folgende Vereinbarung enthalten:

"Der Dienstnehmer erklärt sich verbindlich damit einverstanden, daß zwei Wochen des zustehenden Urlaubsanspruches pro Jahr für einen generellen Betriebsurlaub verwendet werden.

Der Betriebsurlaub wird jeweils in der letzten vollen Juliwoche und der darauffolgenden Woche konsumiert."

Rechtliche Beurteilung

Der klagende Betriebsausschuß (§§ 53 Abs 1, 54 Abs 1 ASGG;§ 76 Abs 1 ArbVG) begehrt die Feststellung, daß die beklagte Partei entgegen der Regelung des Punktes VII des Dienstvertrages nicht berechtigt ist, von ihren Dienstnehmern den Verbrauch von zwei Wochen Urlaub pro Jahr während eines generell festgesetzten Betriebsurlaubs zu verlangen. Diese Vereinbarung sei mit der zwingenden Bestimmung des § 4 Abs 1 UrlG unvereinbar. Nach dieser Vorschrift sei jeder Urlaubsverbrauch individuell zu vereinbaren. Die beklagte Partei

beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wendete ein, daß wichtige betriebliche Erfordernisse, insbesondere die notwendige Generalüberholung der Maschinen, eine Stillegung des Betriebes im Sommer erforderlich mache und die für den Betriebsurlaub gewählte Zeit auch den Urlaubswünschen der Belegschaft weitgehend entgegenkomme.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab.

Es traf folgende Feststellungen: Die beklagte Partei ist auf die Herstellung von Sondermaschinen in der Fertigungstechnik spezialisiert. Sie hat einen Exportanteil von etwa 90 % und liefert ihre Maschinen hauptsächlich in die BRD, aber auch nach Frankreich und Italien. Große Betriebe in diesen Ländern haben häufig in den Monaten Juli und August Betriebsferien. Die beklagte Partei arbeitet zum Teil im Dreischichtbetrieb und zum Teil im Zweischichtbetrieb. Die von der beklagten Partei verwendeten Maschinen müssen einmal im Jahr generalüberholt werden, was mindestens 14 Tage dauert. Im Jahre 1986 wollte die beklagte Partei erstmals einen allgemeinen Betriebsurlaub durchführen, nahm aber auf Grund der Widerstände des Betriebsrates davon Abstand. Im Jahre 1987 wurde dann ein Betriebsurlaub gehalten. Von der Belegschaft erklärten sich nur sieben Dienstnehmer, davon sechs Betriebsratsmitglieder, arbeitsbereit. Viele Dienstnehmer verbrauchen auch (unmittelbar) vor oder nach dem Betriebsurlaub weitere Urlaubszeiten, so daß sie insgesamt drei bis vier Wochen auf Urlaub sind. Sieben bis acht Dienstnehmer waren während des Urlaubs mit dem Warten der Maschinen beschäftigt. Einige Dienstnehmer hatten Rufbereitschaft für dringende Störfälle von Kunden. Der Großteil der Belegschaft plant seinen Urlaub in der Sommerzeit, doch nimmt die Zahl der Arbeitnehmer zu, die ihren Urlaub zu anderen Zeiten verbrauchen wollen.

Das Erstgericht war der Ansicht, daß eine Vereinbarung über den Zeitpunkt des Urlaubsantritts iS des § 4 Abs 1 UrlG auch im Dienstvertrag für die Zukunft getroffen werden dürfe. Eine solche Klausel sei die einzige Möglichkeit, die Durchführung eines allgemeinen Betriebsurlaubs zu gewährleisten. Sie sei mit § 4 Abs 1 UrlG nicht unvereinbar und entspreche den Erfordernissen des Betriebes und der Erholungsmöglichkeit der Arbeitnehmer. Der festgesetzte Zeitraum falle in die Haupturlaubszeit. Selbst "Individualisten", die eine andere Urlaubszeit bevorzugten, könnten ihren Resturlaub von mindestens drei Wochen nach Belieben verbrauchen. Die voraus getroffene Urlaubsvereinbarung habe auch den Vorteil, daß sich die Arbeitnehmer und deren Familien rechtzeitig auf den Beginn des Urlaubs einstellen könnten.

Das Berufungsgericht bestätigte das Ersturteil und sprach aus, daß der Wert des Streitgegenstandes den Betrag von S 30.000,-- nicht übersteige, die Revision aber nach § 46 Abs 2 Z 1 ASGG zulässig sei. Die Rechtsprechung habe bisher die Frage der Zulässigkeit einer "Vorausvereinbarung eines Betriebsurlaubes" im jeweiligen Dienstvertrag nicht behandelt. Ein Teil des Schrifttums (Dungl, Handbuch des österreichischen Arbeitsrechts5, 41 und 215; Mazal, Der Angestelltendienstvertrag 1987, 80; Schrank, Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht10, 300) spreche sich ohne nähere Begründung für die Zulässigkeit einer solchen Vereinbarung aus, während Klein-Martinek (Urlaubsrecht, 69) zunächst ebenfalls die Zulässigkeit einer solchen Klausel anläßlich des Abschlusses des Arbeitsvertrages erwähnten, dann aber bezweifelten, ob eine solche Zustimmung den Arbeitnehmer für die Zukunft binden könne. Andexlinger (Betriebsurlaub kraft Dienstvertrages, RdW 1988, 201) komme zum Ergebnis, daß es zulässig sei, einen Teil des Urlaubs langfristig durch Vereinbarung eines einheitlichen Betriebsurlaubes festzusetzen, wenn der Verbrauch des übrigen Teils konkret und jährlich vereinbart werde. Daß nach dem Gesetz beim Urlaubsverbrauch auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen sei, spreche nur gegen die Zulässigkeit einer Vereinbarung, mit der vorweg der Verbrauch des gesamten Urlaubs für die Dauer des Dienstverhältnisses vereinbart werde. § 4 Abs 4 UrlG zeige zwar, daß der Gesetzgeber eine längerfristige Urlaubsplanung begünstige, nicht aber, daß eine weit über das Urlaubsjahr hinausgehende Urlaubsplanung erwünscht sei. § 4 Abs 1 letzter Satz UrlG spreche eher dafür, daß das Gesetz aufeinanderfolgende Urlaubsvereinbarungen für den jeweiligen Einzelfall im Auge gehabt habe. Den wechselnden Bedürfnissen des Arbeitnehmers könne aber durch jährliche Einzelvereinbarungen auch dann Rechnung getragen werden, wenn nur ein (geringer) Teil des Urlaubsanspruches von vornherein durch eine längerfristige Vereinbarung zeitlich gebunden sei. Eine längerfristige Regelung sei zulässig, soweit immer wiederkehrende gleichartige Interessenlagen bestünden. Daß bei der Interessenabwägung das Schwergewicht auf der Erholungsmöglichkeit des Arbeitnehmers liege, sei dem Wortlaut des § 4 Abs 1 UrlG (im Gegensatz zu § 5 Abs 1 der RV 150 BlgNR 14.GP) nicht zu entnehmen. Das Bedürfnis nach einer Regelmäßigkeit des Urlaubsverbrauchs sei mit der vom Arbeitgeber gewünschten Koordination der Urlaube seiner Arbeitnehmer für eine gewisse Zeit in Einklang zu bringen. Es bestehe eine auf lange Zeit gleichbleibende

Interessenlage. Das Berufungsgericht schließe sich daher der im Schrifttum vertretenen Meinung, daß eine Vorauszustimmung zu einem Betriebsurlaub schon im Dienstvertrag zulässig sei, mit der Einschränkung an, daß eine solche Vereinbarung nur einen Teil des Urlaubsanspruches betreffen dürfe und der Resturlaub für die Befriedigung individueller Bedürfnisse ausreichen müsse.

Die klagende Partei erhebt gegen das Urteil des Berufungsgerichtes Revision wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung mit dem Antrag, die angefochtene Entscheidung dahin abzuändern, daß dem Klagebegehren stattgegeben werde. Die beklagte Partei beantragt, der Revision der klagenden Partei nicht Folge zu geben.

Die Revision ist zulässig.

Gemäß § 45 Abs 5 ASGG hat in besonderen Feststellungsverfahren nach § 54 Abs 1 ASGG ein Ausspruch nach § 45 Abs 1 bis 3 ASGG - also sowohl über den Wert des Streitgegenstandes als auch über die Zulässigkeit der Revision - zu unterbleiben, weil die Revision in besonderen Feststellungsverfahren nach § 54 Abs 1 ASGG ohne die Beschränkungen des § 46 Abs 2 ASGG zulässig ist (§ 46 Abs 4 ASGG). Der Ausspruch des Berufungsgerichtes, daß die Revision nur in den Schranken des § 46 Abs 2 ASGG erhoben werden kann, ist daher zwar gesetzwidrig, gilt aber als nicht beigesetzt. Die Revision ist als ordentliche Revision zu behandeln (Kuderna ASGG 223 mwN; JBl 1985, 113).

Die Revision ist jedoch nicht berechtigt.

Vorauszuschicken ist, daß die in § 54 Abs 1 ASGG für das besondere Feststellungsverfahren normierten Voraussetzungen, die die beklagte Partei unbestritten ließ, vorliegen. Da das festzustellende Recht mindestens drei Arbeitnehmer und gleichzeitig Angelegenheiten von Arbeitern und Angestellten betritt, fällt die Sache in den Wirkungsbereich des Betriebsausschusses (§ 76 Abs 1 ArbVG), der somit klagebegerechtigt ist (Kuderna, ASGG 293; Eypeltauer, JBl 1987, 492; Gamerith DRdA 1988, 307).

Der Revisionswerber bestreitet nicht, daß wichtige betriebliche Erfordernisse für die Einführung eines Betriebsurlaubes sprechen, meint aber, daß dieser Umstand gegenüber dem wechselnden Erholungsbedürfnis der Arbeitnehmer nicht durchdringe. Dem ist nicht zu folgen.

Gemäß § 4 Abs 1 UrlG ist der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers zu vereinbaren. Die Vereinbarung über den jeweiligen Zeitpunkt des Urlaubsantrittes und die (damit in aller Regel verbundene) Dauer des Urlaubs ist ein notwendiger ergänzender schuldrechtlicher Vertrag zur Realisierung eines besonderen Anspruchs aus dem Arbeitsverhältnis, das dadurch für die Dauer des Urlaubs modifiziert wird. Daher kommt auch der Urlaubsvereinbarung, die sich auf eine bestimmte Zeitdauer erstreckt, ebenso wie dem Arbeitsverhältnis selbst, der Charakter eines Dauerschuldverhältnisses zu (Klein-Martinek, Urlaubsrecht 60 f). Daß es zulässig ist, diese im Gesetz ausdrücklich vorgesehene Vereinbarung für den ganzen Urlaub eines Urlaubsjahres voraus zu treffen, kann - auch im Hinblick auf § 4 Abs 1 Satz 2 UrlG ("Diese Vereinbarung hat so zu erfolgen, daß der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann") und die wegen des Erholungszweckes des Urlaubs verfügte Beschränkung seiner Teilung (§ 4 Abs 3 UrlG: "Der Urlaub kann in zwei Teilen verbraucht werden, doch muß ein Teil mindestens sechs Werktage betragen") - nicht zweifelhaft sein. Es fehlt auch an jedem Hinweis im Gesetz dafür, daß diese Vereinbarung nicht schon am Beginn des Urlaubsjahres bzw im ersten Arbeitsjahr bei Abschluß des Dienstvertrages getroffen werden dürfte. Fraglich kann nur sein, ob die vom Gesetzgeber für die abzuschließende Urlaubsvereinbarung angeordnete Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers Vereinbarungen erlaubt, mit denen beide Vertragspartner über den Zeitraum eines Urlaubsjahres hinaus, insbesondere für die Dauer des gesamten Arbeitsverhältnisses, den Zeitpunkt des Verbrauches des Erholungsurlaubes für alle künftigen Urlaubsjahre schon im vorhinein im Dienstvertrag durch Bestimmung eines allgemeinen Betriebsurlaubes festzulegen. Wie das Berufungsgericht zutreffend erkannte, widerspräche eine solche Vereinbarung, wenn sie sich auf den gesamten Urlaubsanspruch erstreckte, der zwingenden Bestimmung des § 4 Abs 1 UrlG, weil dann eine Berücksichtigung jährlich wechselnder Bedürfnisse des Arbeitnehmers nicht möglich wäre und eine seinen jeweiligen Wünschen und Möglichkeiten entsprechende Urlaubsgestaltung in zeitlicher Hinsicht verhindert würde. Für Vereinbarungen, mit denen nur für einen Teil des jährlichen Urlaubs schon bei Abschluß des Arbeitsvertrages ein bestimmter Zeitpunkt des Urlaubsantrittes festgesetzt wird, gilt dies aber nicht, wenn diese einerseits wichtigen Erfordernisse des Betriebes Rechnung tragen und andererseits dem Arbeitnehmer ein ausreichend langer Teil des Urlaubs bleibt, bezüglich dessen

er mit dem Arbeitgeber Einzelvereinbarungen treffen kann, die seinen individuellen Urlaubsbedüfnissen besser entsprechen. In dieser differenzierten Beurteilung liegt entgegen der Ansicht der Revision keine Inkonsequenz, weil bei der Interessenabwägung nach § 4 Abs 1 UrlG das Schwergewicht nicht nur auf den Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers liegt, sondern die betrieblichen Erfordernisse und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmer gegeneinander abzuwägen sind. Eine dieser Interessenabwägung entsprechende Vereinbarung kann daher auch darin bestehen, daß für einen Teil des Urlaubsanspruches von vornherein wichtigen gleichbleibenden betrieblichen Interessen durch Festsetzung eines einheitlichen "Betriebsurlaubs" Rechnung getragen wird, wenn nur daneben - gleichrangig - die Interessen des Arbeitnehmers an einer möglichst freien Urlaubsgestaltung, insbesondere durch Freibleiben eines ausreichend langen, individuell bestimmbaren Urlaubsrests nicht zu kurz kommen. Die zulässigen Grenzen einer solchen Vereinbarung können nur allgemein umschrieben werden. Die Vereinbarung eines einheitlichen Betriebsurlaubs für alle künftigen Urlaubsjahre wird (- selbstverständlich unter Beachtung der zwingenden Vorschriften des UrlG -) umso eher zulässig sein, je günstiger die vereinbarten Urlaubszeiträume - gemessen an den üblichen Urlaubsgewohnheiten - sind bzw je weniger dringend das Erfordernis des Betriebes ist, den "Betriebsurlaub" in eine ungünstige Urlaubszeit zu legen.

Die Behauptung der Revision, jeder Arbeitnehmer, der keine schulpflichtigen Kinder habe, werde trachten, seinen Urlaub außerhalb der Schulferien zu nehmen, ist - trotz gewisser dahin gehender Tendenzen - in dieser Allgemeinheit unrichtig. Sie widerspricht vor allem der Tatsachenfeststellung des Erstgerichtes, daß ein Großteil der Belegschaft der beklagten Partei den Urlaub in der Sommerzeit plant. Der Kläger hat auch gar nicht konkret behauptet, daß die getroffene Urlaubsvereinbarung die Erholungsmöglichkeiten der Belegschaft gefährde. Vor allem hat aber jeder Arbeitnehmer der beklagten Partei die Möglichkeit, bezüglich des mindestens drei Wochen umfaßenden Resturlaubs (§ 2 Abs 1 UrlG) mit dem Arbeitgeber entsprechende, seinen Erholungsbedüfnissen entgegenkomnmende besondere Urlaubsvereinbarungen zu treffen. Der Oberste Gerichtshof vertritt daher die Auffassung, daß sich der Arbeitgeber unter den dargelegten Voraussetzungen grundsätzlich schon im Arbeitsvertrag ohne zeitliche Beschränkung rechtswirksam die Zustimmung des Arbeitnehmers zum Verbrauch seines Urlaubs während eines allgemeinen Betriebsurlaubs wirksam einräumen lassen kann, wenn dadurch die Erholungsinteressen des Arbeitnehmers nicht gänzlich außer Acht gelassen werden; das ist insbesondere nicht der Fall, wenn dem Arbeitnehmer ein hinreichend großer Teil des Urlaubsanspruchs, über den er mit dem Arbeitgeber von Fall zu Fall dem § 4 Abs 1 Satz 1 UrlG entsprechende Einzelvereinbarungen treffen kann, zur freien Verfügung bleibt. Die Ausführungen von Spielbüchler (Arbeitsrecht3 I 224), "daß das Interesse des Arbeitgebers an einem einheitlichen Betriebsurlaub aller Arbeitnehmer nur im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse berücksichtigt werden kann und gegen die Erholungsmöglichkeiten des einzelnen Arbeitnehmers nicht unbedingt durchschlägt", spricht nicht gegen die Zulässigkeit langfristiger Vereinbarungen eines festen Betriebsurlaubs, sondern betrifft nur die nach § 4 Abs 1 UrlG vorgesehene Interessenabwägung als solche, die (wenn es zu keiner Urlaubsvereinbarung kommt) in den (praktisch seltenen) Fällen einer Arbeitgeberklage nach § 4 Abs 4 UrlG vom Gericht vorzunehmen ist. Den Zweifeln, die Klein-Martinek (aaO 69) gegen die Zulässigkeit solcher Vereinbarungen anmelden, ist zu entgegnen, daß die Parteien wegen des Charakters dieser Abreden als Dauerschuldverhältnis ohnedies die Möglichkeit haben, davon aus wichtigen Gründen, die ihnen die weitere Einhaltung wegen geänderter Verhältnisse unzumutbar machen, einseitig zurückzutreten (so selbst für den Fall von Einzelurlaubsvereinbarungen für das laufende Jahr aus besonders schwerwiegenden Gründen 4 Ob 89/83; 9 Ob 132/88). Auch auf diese Weise kann noch ein individueller Interessenausgleich herbeigeführt werden, wenn zwar die betrieblichen Erfordernisse im wesentlichen gleich bleiben, bei den Erholungsbedürfnissen eines einzelnen Arbeitnehmers aber eine einschneidende Veränderung eintritt. Das Begehren, daß die beklagte Partei aber ganz allgemein nicht berechtigt sein soll, von ihren Dienstnehmern den Verbrauch von zwei Wochen Urlaub während des allgemein festgesetzten Betriebsurlaubs zu verlangen, ist hingegen nicht gerechtfertigt. Der Revision ist daher ein Erfolg zu versagen.

Die Kostenentscheidung stützt sich auf die §§ 41, 50 ZPO.

Anmerkung

E17431

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1989:009OBA00072.89.0405.000

Dokumentnummer

JJT_19890405_OGH0002_009OBA00072_8900000_000

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, http://www.ogh.gv.at

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at